

## **Sytuacja prawna pracujących na własny rachunek członków zarządu spółek kapitałowych**

### **Uwagi wprowadzające**

Zatrudnianie członków zarządu spółek kapitałowych, a także określenie ich sytuacji prawnej do dnia dzisiejszego wywołuje wiele problemów interpretacyjnych. Nie ulega wątpliwości, że podstawa zatrudnienia członka zarządu ma bardzo istotne znaczenie dla jego sytuacji prawnej, jak i faktycznej. Forma zatrudnienia niewątpliwie wpływa na jego prawa i obowiązki, a także poziom ochrony, jaki mu przysługuje. Decyzja co do wyboru formy zatrudnienia członka zarządu spółki kapitałowej jest także istotna z punktu widzenia podatkowego i ubezpieczeniowego. Poza tym warto dodać, że wybór określonej formy zatrudnienia jest w końcu istotny dla samej spółki kapitałowej, która „zatrudnia” danego członka zarządu. W tym artykule zajmę się kwestią sytuacji prawnej członka zarządu spółki kapitałowej, który wykonuje swoje obowiązki na podstawie umowy cywilnoprawnej, a on sam prowadzi w tym zakresie odrębne przedsiębiorstwo. Mowa tutaj o pracy na własny rachunek (samozatrudnieniu), które w obecnej sytuacji rynkowej jest coraz częstszym sposobem „zatrudnienia” ze względu na swoje cechy, które w wielu przypadkach są korzystniejsze dla obu stron stosunku prawnego niż w przypadku zatrudnienia na podstawie stosunku pracy.

Członków zarządu spółek z ograniczoną odpowiedzialnością powołują wspólnicy na podstawie art. 201 § 4 Kodeksu spółek handlowych (dalej: k.s.h.)<sup>2</sup>, natomiast członków zarządu spółek akcyjnych powołuje rada nadzorcza na podstawie art. 368 § 4 k.s.h. Jest to modelowe rozwiązanie, bowiem umowa spółki lub jej statut może inaczej uregulować tę kwestię, przyznając kompetencję do wyboru członków zarządu innym osobom lub organom<sup>3</sup>. Często zdarza się, że wspólnicy tylko określają w akcie założycielskim liczbę członków zarządu, natomiast samych członków powołuje rada nadzorcza odrębną uchwałą.

---

<sup>1</sup> Doktorant, Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy.

<sup>2</sup> Ustawa z 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, Dz.U. z 2000 r., nr 94, poz. 1037 ze zm.

<sup>3</sup> T. Duraj, *Podstawy zatrudnienia menedżerów najwyższego szczebla w przedsiębiorstwach*, Warszawa 2006, s. 107.

Członkowie spółek kapitałowych tworzący skład zarządu są niewątpliwie organem o charakterze zarządzająco-wykonawczym, który kieruje działalnością spółki i zarządza jej majątkiem<sup>4</sup>. Zarząd, na podstawie art. 201 § 1 k.s.h., prowadzi sprawy spółki ją reprezentuje, a w kwestiach niezastrzeżonych dla innych organów przez przepisy k.s.h, umowę lub statut, uchwałę wspólników lub walnego zgromadzenia akcjonariuszy, jest właściwy do prowadzenia wszelkich spraw spółki<sup>5</sup>. Jest to tzw. zasada domniemania kompetencji zarządu w sprawach spółki niezastrzeżonych dla innych organów<sup>6</sup>. Co prawda, zasada ta nie wynika *expressis verbis* z Kodeksu spółek handlowych, jednak wywodzi się ją z samej istoty ustawowej działalności zarządu jako organu, który działa w sposób ciągły.

Członkowie zarządu spółki kapitałowej są powołani do reprezentowania spółki w obrocie cywilnoprawnym. Oznacza to, że osoby wchodzące w skład zarządu są uprawnione do dokonywania wszelkich czynności prawnych o charakterze sądowym (składanie wniosków, wytaczanie powództw, zawieranie ugód itp.), jak i do czynności prawnych o charakterze pozasądowym, w szczególności do zawierania i rozwiązywania umów, składania i przyjmowania różnego rodzaju oświadczeń woli, udzielania prokury itp.<sup>7</sup> Ustawa Kodeks spółek handlowych w art. 201 § 2 (dla spółek z.o.o.) oraz w art. 372 § 2 (dla spółek akcyjnych) przesądza o tym, że nie można ograniczyć prawa członka zarządu do reprezentowania spółki wobec osób trzecich. Członkowie zarządu spółek kapitałowych powołani są także do prowadzenia spraw spółki, w szczególności do podejmowania decyzji i innych działań w zakresie zarządzania zasobami majątkowymi oraz osobowymi spółki, a także kierowania jej działalnością w sposób zgodny z umową lub statutem oraz celami gospodarczymi, do których dąży spółka<sup>8</sup>. Zdaniem A. Kidyby, członkowie zarządu spółki kapitałowej mają zatem prawo do wydawania decyzji i opinii, a także do nadzorowania i kontrolowania działalności spółki w zakresie osiągnięcia przez nią jak najlepszych wyników

---

<sup>4</sup> *Ibidem*, s. 107.

<sup>5</sup> S. Sołtysiński, A. Szajkowski, J. Szwaja, *Kodeks handlowy. Komentarz*, t. II, Warszawa 1996, s. 479.

<sup>6</sup> Z. Kubot, *Problem „pracodawcy” w spółkach pracowniczych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, nr 5-6, s. 19.

<sup>7</sup> T. Duraj, *Podstawy zatrudnienia menedżerów...*, s. 108.

<sup>8</sup> A. Patulski, *Zatrudnianie i wynagradzanie kadry menedżerskiej średniego i wyższego szczebla*, Gdańsk 2001.

gospodarczych, a także w kwestii zgodności jej działalności z wyznaczonymi celami<sup>9</sup>. Z. Kubot uważa, że prowadzenie spraw spółki przez członka zarządu obejmuje pewną całość zarządzania, zarówno w prowadzeniu spraw o charakterze bieżącym, jak i długofalowym<sup>10</sup>. Można zatem z tego wywnioskować, że prowadzenie spraw spółki ma szeroki charakter i rozciąga się praktycznie na większość działań podejmowanych w ramach danej organizacji gospodarczej, niezależnie od tego czy charakter tych spraw jest bieżący, czy długofalowy.

Przy wykonywaniu swoich obowiązków członek zarządu powinien dołożyć staranności, wynikające z zawodowego charakteru swojej działalności, bowiem odpowiada wobec spółki za szkodę wyrządzoną zawinionym działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem lub postanowieniami umowy spółki (art. 293 i 483 k.s.h.). Warto nadmienić również, iż członek zarządu ponosi – w myśl art. 116 Ordynacji podatkowej<sup>11</sup> – osobistą, solidarną i subsydiarną odpowiedzialność za zaległości podatkowe spółki kapitałowej.

Zarząd jest głównym, ale nie jedynym organem uprawnionym do zarządzania zasobami majątkowymi i zasobowymi spółki kapitałowej<sup>12</sup>. Innymi organami są zgromadzenie wspólników (w spółkach z.o.o.) lub walne zgromadzenie akcjonariuszy (w spółkach akcyjnych), a czasami nawet rada nadzorcza. Wyraźna różnica pomiędzy zarządem a innymi organami polega na tym, że prawo do określonego działania musi mieć podstawę ustawową lub też umocowanie w umowie (statucie) spółki. A zatem, nie mamy tutaj do czynienia z zasadą domniemania kompetencji. Przepisy k.s.h. w art. 228–231 i 393–395 przyznały zgromadzeniu wspólników (walnemu zgromadzeniu akcjonariuszy) uprawnienia do podejmowania uchwał w wielu ważnych sprawach dla działalności spółki. Co więcej, w umowie lub statucie zgromadzenie wspólników (walne zgromadzenie akcjonariuszy) można rozszerzać dalsze kompetencje do zarządzania zasobami majątkowymi i osobowymi spółki<sup>13</sup>. Zdaniem T. Duraja, przyznanie zbyt wielu kompetencji o charakterze zarządzającym zgromadzeniu wspólników lub walnemu zgromadzeniu akcjonariuszy może być niekorzystne dla działalności samej spółki, co w rezultacie doprowadzi do paraliżu funkcjonowania danej

---

<sup>9</sup> A. Kidyba, *Dyrektor jako organ przedsiębiorstwa państwowego*, Warszawa 1993, s. 171.

<sup>10</sup> Z. Kubot, *Umowy o zarządzanie członków zarządu spółek kapitałowych*, Warszawa–Zielona Góra 1998, s. 92–93 i 100.

<sup>11</sup> Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa, Dz.U. Nr 137, poz. 926 ze zm.

<sup>12</sup> T. Duraj, *Podstawy zatrudnienia menedżerów...*, s. 111.

<sup>13</sup> Zob. np.: art. 228 i 393 k.s.h.

spółki<sup>14</sup>. W pełni zgadzam się z tą tezą, ponieważ wykonywanie przez zgromadzenie wspólników lub walne zgromadzenie akcjonariuszy kompetencji z zakresu operatywnego zarządzania spółką może stwarzać wiele trudności formalnych, związanych przede wszystkim ze sformalizowanym sposobem zwoływania posiedzeń tych organów, a także małą elastycznością członków tych organów, ze względu na ich dużą liczbę. Ważny z tego punktu widzenia jest także art. 375<sup>1</sup> k.s.h., który wprost zakazuje w spółce akcyjnej wydawania zarządowi przez walne zgromadzenie akcjonariuszy wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw spółki. Cel takiego przepisu jest jednoznaczny, ma on przede wszystkim ograniczyć zbyt dużą ingerencję zgromadzenia wspólników lub walnego zgromadzenia akcjonariuszy w bieżące zarządzanie spółką. Podobna sytuacja dotyczy rady nadzorczej, dla której również w art. 219 § 2 (dla spółek z.o.o.) i 375<sup>1</sup> (dla spółek akcyjnych) k.s.h. został ustanowiony zakaz wydawania wiążących poleceń zarządowi w zakresie prowadzenia spraw spółki. Przepisy ustalające te zakazy niewątpliwie gwarantują członkom zarządu pewną niezależność w zakresie prowadzenia spraw spółki. Mimo, iż występuje prawna możliwość poddania członków zarządu ograniczeniom wynikającym z uchwał zgromadzenia wspólników (walnego zgromadzenia akcjonariuszy), a także uchwał rady nadzorczej, to członkowie zarządu w ramach zarządu spółki pełnią zasadniczą rolę dla bieżącego funkcjonowania całej organizacji gospodarczej.

### **Stosunek organizacyjny a stosunek zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych**

Na przełomie lat 1988 i 1989 nastąpiły w Polsce istotne zmiany ustrojowe, które doprowadziły do odrodzenia się spółek kapitałowych<sup>15</sup>. W wyniku przekształceń i reform legislacyjnych oraz na skutek wprowadzenia do Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r.<sup>16</sup> zasady społecznej gospodarki rynkowej, w Polsce zaczęło powstawać coraz więcej spółek handlowych, w tym spółek z ograniczoną odpowiedzialnością i spółek akcyjnych. Okazało się, że w bardzo krótkim czasie spółki handlowe stały się dominującą formą prowadzenia działalności gospodarczej<sup>17</sup>. Wraz ze wzrostem liczby spółek kapitałowych powstał problem

---

<sup>14</sup> T. Duraj, *Podstawy zatrudnienia menedżerów...*, s. 111.

<sup>15</sup> J. Brol, *Spółki prawa handlowego*, Warszawa 1993, s. 12.

<sup>16</sup> Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. 1997, nr 78, poz. 483.

<sup>17</sup> S. Gurgul, *Odpowiedzialność członków zarządu spółek kapitałowych*, „Państwo i Prawo” 1991, z. 3, s. 50.

wyboru właściwej podstawy zatrudnienia członka zarządu spółki kapitałowej.

W związku z tym, że członkowie zarządu spółek kapitałowych mają przyznane określone uprawnienia, o których mowa powyżej, to w większości przypadków spółki kapitałowe nie poprzestają na powołaniu danychośb tylko do pełnienia funkcji członka zarządu. Oprócz samego powołania, spółki kapitałowe przyznają członkom wynagrodzenie, które wypłacane jest na podstawie odpowiedniego stosunku prawnego. Ten stosunek prawny jest niczym innym, jak podstawą „zatrudnienia” danego członka zarządu spółki kapitałowej. Podstawą prawną do otrzymywania przez członka zarządu określonego wynagrodzenia może być zarówno akt powołania, stosunek pracy, jak i inny stosunek prawny, np. umowa zlecenia, umowa o zarządzanie, a także umowa o świadczeniu usług w ramach prowadzonej przez członka zarządu działalności gospodarczej (czyli tzw. samozatrudnienie). Możliwość wyboru spośród różnych form zatrudnienia członka zarządu wynika z przepisów art. 203 i 370 k.s.h., zgodnie z którymi członek zarządu może być w każdym czasie odwołany, co nie pozbawia go jednak roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Ponadto w odniesieniu do spółki akcyjnej art. 378 § 1 k.s.h. reguluje, iż gdy statut spółki nie stanowi inaczej, rada nadzorcza ustala wynagrodzenie członków zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub innej umowy. W związku z tym należy stwierdzić, że w kwestii podstawy zatrudnienia istnieje niewątpliwie dualizm stosunków prawnych łączących członka zarządu z organizacją gospodarczą.

Członek zarządu jest powoływany do pełnienia swych funkcji w zarządzie mocą uchwały właściwego organu<sup>18</sup>. Z chwilą powołania członka zarządu powstaje między daną osobą fizyczną a spółką stosunek organizacyjny obejmujący pełnienie funkcji organu osoby prawnej. Stosunek ten w sposób wyczerpujący regulują przepisy kodeksu spółek handlowych i akty wewnętrzne spółek, określając kompetencje, obowiązki oraz zasady odpowiedzialności członków zarządu. Wskazać należy, że funkcja członka zarządu może być pełniona odpłatnie lub nieodpłatnie. Kodeks spółek handlowych nie przewiduje bowiem wprost wynagrodzenia dla członków zarządu z tytułu uczestnictwa w posiedzeniach zarządu. Nie ma natomiast żadnych przeszkód, aby stosowne

---

<sup>18</sup> W spółce z ograniczoną odpowiedzialnością członek zarządu jest powoływany i odwoływany uchwałą wspólników, chyba że umowa spółki stanowi inaczej (art. 201 §1 k.s.h.). W spółce akcyjnej natomiast członka zarządu powołuje i odwołuje rada nadzorcza, chyba że statut spółki stanowi inaczej (art. 368 §4 k.s.h.).

wynagrodzenie zostało ustanowione mocą uchwały organu powołującego (chyba że umowa lub statut spółki stanowią inaczej). Powołanie nie jest zbyt stabilnym stosunkiem prawnym, członek zarządu może bowiem zostać w każdym czasie odwołany, jednak umowa (statut) spółki może ograniczać prawo odwołania członka zarządu np. do ważnych powodów. Istotną kwestią jest fakt, że jeżeli członek zarządu pełni swoje funkcje wyłącznie na podstawie aktu powołania i nie wiąże go ze spółką żadna inna umowa – nie ma obowiązku odprowadzania z tego tytułu składek na ubezpieczenie społeczne. Art. 6 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>19</sup> nie wymienia bowiem powołania na mocy uchwały jako tytułu ubezpieczenia. Brak również podstaw do odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne z tego tytułu wobec braku stosownej regulacji w art. 66 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych<sup>20</sup>. Jeżeli członek zarządu pełni funkcję wyłącznie na podstawie aktu powołania i uzyskuje z tego tytułu wynagrodzenie, wynagrodzenie to będzie zakwalifikowane do przychodów z działalności wykonywanej osobiście, o której mowa w art. 13 pkt 7 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych<sup>21</sup>. W praktyce przychodem tym jest wyłącznie wynagrodzenie za udział w posiedzeniach organów osoby prawnej. Od należności zakwalifikowanych do powyższego źródła przychodów płatnicy są zobowiązani pobrać zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 41 ust. 1 cytowanej ustawy spółka kapitałowa wypłacająca członkom zarządu (będącym polskimi rezydentami) świadczenia z tytułu działalności wykonywanej osobiście jest obowiązana jako płatnik pobierać zaliczki na podatek dochodowy stosując do wypłacanego świadczenia, pomniejszonego o miesięczne koszty uzyskania przychodów, najniższą stawkę podatkową określoną w skali podatkowej. Jednakże na wniosek podatnika płatnik oblicza i pobiera w ciągu roku zaliczki, stosując zamiast najniższej stawki, wyższą stawkę podatkową określoną w skali.

Należy podkreślić, że samo powołanie członka zarządu przez właściwy organ spółki nie oznacza nawiązania stosunku pracy czy innego stosunku cywilnoprawnego. Z członkiem zarządu „powołanym”

---

<sup>19</sup> Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz. U. 1998, nr 137, poz. 887z późn. zm.

<sup>20</sup> Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, Dz.U., nr 210, poz. 2135 z późn. zm.

<sup>21</sup> Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. 1991, nr 80, poz. 350.

zgodnie z przepisami k.s.h. może – ale nie musi – być zawarta dodatkowa umowa: o pracę lub umowa cywilnoprawna. Członkostwo w zarządzie spółki jest bowiem stosunkiem odrębnym od stosunku pracy czy innego stosunku umownego. Mogą one współistnieć ze sobą, lecz może być też tak, że członkostwu w zarządzie nie towarzyszy żaden inny stosunek prawny. Członka zarządu nie można więc automatycznie traktować jako pracownika zatrudnionego w spółce lub zleceniobiorcę. Można zatem dojść do wniosku, że powołanie do zarządu spółki kapitałowej powoduje jedynie powstanie stosunku organizacyjnego. O tym, czy spółkę z członkiem zarządu łączy inny stosunek prawny decydują zdarzenia, takie jak zawarcie umowy o pracę, umowy zlecenia bądź też innej umowy<sup>22</sup>. Kodeks spółek handlowych nie nakłada na spółkę kapitałową obowiązku zawierania z członkami zarządu spółki jakichkolwiek umów o zatrudnienie. Stosunek organizacyjny w zarządzie może być więc jedyną, wystarczającą podstawą wykonywania czynności zarządzania przez członka zarządu spółki kapitałowej<sup>23</sup> jako działalności wykonywanej osobiście.

Obok aktu powołania na członka zarządu uchwałą właściwego organu spółki, z członkiem zarządu może zostać zawarta umowa o pracę (stosunek zatrudnienia). Zwrócić należy uwagę, że w umowie pomiędzy spółką a członkiem zarządu spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników w spółce z o.o. (a uchwałą walnego zgromadzenia w spółce akcyjnej). Stosunek pracy, co do sposobu jego nawiązania, trwania i rozwiązania podlega wszelkim rygorom wynikającym z kodeksu pracy. W przypadku zatrudnienia członka zarządu na podstawie umowy o pracę istnieje obowiązek ustalenia i wypłaty wynagrodzenia w miejscu, terminie i czasie, zgodnie z reżimem ustalonym przez przepisy prawa pracy. Należy pamiętać również, że w spółce akcyjnej wysokość wynagrodzenia członka zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę ustala rada nadzorcza w drodze uchwały, chyba że statut spółki stanowi inaczej (art. 378 §1 k.s.h.). Zatrudnienie członka zarządu na podstawie umowy o pracę rodzi obowiązek odprowadzania z tego tytułu składek na ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) oraz ubezpieczenie zdrowotne, na zasadach jakim podlegają wszyscy pracownicy. W przypadku zatrudnienia członka zarządu na podstawie umowy o pracę uzyskane przez niego

---

<sup>22</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2001 r., sygn. I PKN 258/00, OSNP 2002 nr 23, poz. 565.

<sup>23</sup> A. Kisielewicz, *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce*, „Prawo Pracy”, nr 2/2000, s. 3.

z tego tytułu wynagrodzenie będzie zakwalifikowane do przychodów ze stosunku pracy, o których mowa w art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Od wypłacanych z powyższego tytułu należności, co do zasady płatnicy są zobowiązani pobierać zaliczki według stawek 18% lub 32% wynikających z obowiązującej skali podatkowej, w zależności od wysokości osiąganego przychodu narastająco w roku podatkowym. Niewątpliwie stosunek pracy cechuje wysoka stabilizacja zatrudnienia, a w tym daleko idące ograniczenia w rozwiązywaniu tego stosunku, które są gwarantowane przepisami kodeksu pracy.

### **Umowa o zarządzanie jako podstawa zatrudnienia pracującego na własny rachunek członka zarządu spółki kapitałowej**

Umowa o zarządzanie jest jedyną formą pełnienia funkcji przez członka zarządu spółki kapitałowej pracującego na własny rachunek. Jest także umową o ustanowienie zarządu nad przedsiębiorstwem. Prawo polskie nie reguluje w sposób ogólny umowy o zarządzanie, należy więc uznać, iż stanowi ona typ umowy nienazwanej. Umowę o zarządzanie można jednak uznać za umowę o świadczeniu usług, o której wspomina art. 750 k.c. i dlatego będą miały do niego odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego<sup>24</sup> o zleceniu (art. 734–751 k.c.)<sup>25</sup>. W drodze tej umowy zarządca zobowiązuje się wobec ustanawiającego zarząd do profesjonalnego prowadzenia przedsiębiorstwa celem osiągnięcia założonych efektów, w imieniu, w interesie oraz ze skutkiem dla ustanawiającego zarząd, za zapłatą stosownego wynagrodzenia. W następstwie umowy o zarządzanie, członek zarządu nie przejmuje więc zarządzania spółką we własnym imieniu i na własny rachunek, gdyż zarządzanie spółką jako zespół czynności faktycznych oraz czynności prawnych świadczonych osobiście przez zarządcę nadal jest realizowane przez członka zarządu w ramach członkostwa w zarządzie. Rola umowy o zarządzanie ograniczona jest do ustalenia wynagrodzenia za wykonywanie funkcji w zarządzie lub innych czynności określonych w umowie, szczególnych (kwalifikowanych i dodatkowych – w porównaniu z regulacją Kodeksu spółek handlowych i wewnętrznego prawa spółki) obowiązków dotyczących zarządzania

---

<sup>24</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz. U., nr 16, poz. 93 z późn. zm.

<sup>25</sup> R. Sadlik, *Zatrudnienie członków zarządu w spółkach kapitałowych*, „Prawo Pracy”, nr 8/1999, s. 10.



spółką, zakazów w zakresie konkurencji oraz podejmowania dodatkowej działalności (pracy)<sup>26</sup>. W umowach o zarządzanie bowiem, odmienne niż w umowach o pracę, strony mają dużą swobodę w zakresie sposobu określenia wynagradzania członków zarządu. W przypadku zawarcia umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem stron tego stosunku prawnego nie ograniczają układy zbiorowe pracy ani inne przepisy prawa pracy<sup>27</sup>. Postanowienia umowy o zarządzanie nie mogą natomiast naruszać bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa handlowego. Z tego wynika, że zakres swobody tej umowy nie jest pełny i jest ograniczony normami zawartymi w Kodeksie spółek handlowych.

Umowa o zarządzanie powinna określać: datę zawarcia i strony umowy, cele oraz przedmiot, miejsce wykonywania umowy, wykaz obowiązków zarządcy, wykaz obowiązków spółki, ograniczenia obowiązujące zarządcę, zasady zastąpienia zarządcy, kryteria oceny wyników zarządzania, czas trwania umowy, wysokość wynagrodzenia zarządcy, świadczenia dodatkowe, w tym odprawy w przypadku ustania umowy, zakres tajemnicy obowiązującej zarządcę, zakaz konkurencji i prowadzenia dodatkowej działalności, odszkodowania, zakres ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej zarządcy, podstawy i tryb rozwiązania umowy, zabezpieczenie roszczeń wobec zarządcy, właściwość sądów, miejsce i sposób doręczania korespondencji, dane o liczbie egzemplarzy dla stron umowy, podpisy stron.

Umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem spółki ma charakter umowy należytej staranności, a nie umowy rezultatu. Zarządca zobowiązuje się bowiem tak zarządzać przedsiębiorstwem, aby maksymalizować wyniki ekonomiczne jego funkcjonowania. Nie jest to zobowiązanie rezultatu, gdyż efekt działania przedsiębiorstwa determinują przede wszystkim wyznaczniki gospodarki rynkowej, których skutki zarządca, działający z należyłą starannością, może jedynie przewidywać<sup>28</sup>. W treści umowy strony mogą jednak zamieścić również elementy typowe dla umowy o dzieło, czyli umowy rezultatu, nakładając na zarządcę np. obowiązek osiągnięcia danego poziomu zysków, wdrożenia produkcji danych towarów, uzyskania pewnej pozycji na rynku

---

<sup>26</sup> Z. Kubot, *Kwalifikacje prawne kontraktów menedżerskich członków zarządu spółek kapitałowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2/2000, s. 2.

<sup>27</sup> Z. Kubot, *Umowy o zarządzanie jednostką organizacyjną przedsiębiorstwa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3/2000, s. 2.

<sup>28</sup> L. Etel, S. Prutis, *Umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem (status prawny zarządcy)*, „Przegląd Prawa Handlowego”, nr 11/1995, s. 20.

czy wprowadzenia spółki na giełdę. Takie postanowienia w ramach umowy o zarządzanie wpływają również na zakres odpowiedzialności członka zarządu względem spółki<sup>29</sup>.

### **Samozatrudnienie członka zarządu spółki kapitałowej**

Usługi polegające na prowadzeniu spraw spółki kapitałowej oraz jej reprezentowaniu na zewnątrz mogą być świadczone przez członków zarządu na rzecz spółki w ramach prowadzonej przez nich działalności gospodarczej<sup>30</sup>, a więc w tym przypadku usługowej działalności zarobkowej, wykonywanej w sposób zorganizowany i ciągły (art. 2 ust. 1 ustawy – Prawo działalności gospodarczej<sup>31</sup>). Członek zarządu będzie przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów prawa działalności gospodarczej jeżeli działalność, o której mowa, podejmie i będzie wykonywał zawodowo i we własnym imieniu. Konieczne będzie wówczas zgłoszenie podjęcia działalności gospodarczej do właściwej ewidencji działalności gospodarczej (CEIDG). Umowy, o których mowa, będą należały do obrotu gospodarczego jako umowy dochodzące do skutku wyłącznie między podmiotami gospodarczymi (w profesjonalnym obrocie gospodarczym).

W przepisach prawa nie wypracowano do tej pory legalnej definicji samozatrudnienia<sup>32</sup>. T. Duraj definiuje samozatrudnienie jako „świadczenie pracy na rzecz jednego lub wielu podmiotów zamawiających przez osoby fizyczne prowadzące na własną odpowiedzialność i ryzyko działalność gospodarczą w charakterze przedsiębiorcy, bez możliwości zatrudniania pracowników lub korzystania z cudzej pracy na podstawie umów cywilnoprawnych”<sup>33</sup>. Z tej definicji wynikają znaczące różnice pomiędzy stosunkiem pracy a „zatrudnieniem” w warunkach pracy na własny rachunek. W mojej ocenie, bardzo ważną cechą występującą w samozatrudnieniu jest ponoszenie ryzyka gospodarczego, socjalnego, ubezpieczeniowego oraz podatkowego przez osobę pracującą na własny rachunek, co tym samym odciąża podmiot zatrudniający od ponoszenia wielu ciężarów publiczno-prawnych. Kolejną

---

<sup>29</sup> R. L. Kwaśnicki, *Charakter zatrudnienia członków zarządów spółek kapitałowych z uwzględnieniem kształtowania zasad ich odpowiedzialności wobec spółki oraz zakazu konkurencji*, „Prawo Spółek” 2002, nr 3, s. 15.

<sup>30</sup> Art. 203 i 370 k.s.h.

<sup>31</sup> Ustawa z dnia 19 listopada 1999 r. Prawo działalności gospodarczej, Dz.U. Nr 101, poz. 1178 ze zm.

<sup>32</sup> T. Duraj, *Perspektywa pracy na własny rachunek*, [w:] E. Kryńska (red.), *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje*, Warszawa 2007, s. 22.

<sup>33</sup> Ibidem, s. 26.

ważną cechą jest niewątpliwie występujący brak podporządkowania. W stosunku pracy pracownik – zgodnie z dyspozycją art. 22 § 1 k.p. zobowiązany jest do wykonywania zadań na rzecz pracodawcy w czasie i miejscu pracy przez niego wyznaczonym. Natomiast samozatrudniony nie jest taką dyspozycją związany, co powoduje swobodę w wykonywaniu obowiązków służbowych przez członka zarządu spółki kapitałowej.

Członek zarządu podejmujący pracę na własny rachunek, czyli w warunkach samozatrudnienia, zobowiązany jest do ponoszenia ciężarów publiczno-prawnych. Oznacza to, że przyjmuje on na siebie odpowiedzialność za swoje bezpieczeństwo socjalne<sup>34</sup>. Ustawa z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>35</sup> zobowiązuje osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą (w tym także osoby samozatrudnione) do opłacania ubezpieczenia emerytalnego oraz rentowego. Wyżej wymienione osoby podlegają także ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu<sup>36</sup>. Jedynym dobrowolnym rodzajem ubezpieczenia dla osoby samozatrudnionej jest ubezpieczenie chorobowe. Członek zarządu spółki kapitałowej wykonujący pracę na własny rachunek jest zatem zobowiązany do ponoszenia kosztów ubezpieczenia społecznego, co niewątpliwie odciąża organizację gospodarczą w tym zakresie. Atrakcyjność wyboru tej formy zatrudnienia polega przede wszystkim na tym, że podstawę wymiaru składek na wyżej wymienione ubezpieczenia stanowi zadeklarowana kwota przez osoby fizyczne prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą. Nie może być ona jednak niższa niż 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale. Dodatkowym atutem jest także to, że istnieje możliwość odliczenia składek na ubezpieczenie społeczne od dochodu osiąganego przez przedsiębiorcę. Zapłacone wówczas składki stają się kosztem uzyskania przychodów z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej i niewątpliwie obniżają dochód z tej działalności, co w konsekwencji przekłada się na wysokość podatków, które przedsiębiorca ma obowiązek uiszczać. W związku z tym, członek zarządu spółki kapitałowej osiągający wysokie wynagrodzenie może poprzez tę formę zatrudnienia obniżyć swoje koszty i płacić dużo mniejsze składki na ubezpieczenie społeczne niż w przypadku wykonywania

---

<sup>34</sup> T. Duraj, *Perspektywa pracy*..., s. 39.

<sup>35</sup> Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. nr 137, poz. 887 z późn. zm.

<sup>36</sup> Art. 66 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, Dz.U. nr 210, poz. 2135 z późn. zm.

obowiązków służbowych na podstawie stosunku pracy. Jest to w mojej ocenie korzystne zarówno dla organizacji gospodarczej, jak i samego członka zarządu spółki kapitałowej. Oczywiście warto zwrócić uwagę także na fakt, że w przypadku osoby wykonującej swoje obowiązki na podstawie stosunku pracy, pracodawca partycypuje w pokrywaniu składek na ubezpieczenie społeczne, zaś osób pracujących na własny rachunek – finansowanie tych składek odbywa się ze środków własnych przedsiębiorcy. Mimo tego, należy dojść do wniosku, że uzyskiwanie wysokiego wynagrodzenia przez członka zarządu spółki kapitałowej wydaje się dużo korzystniejsze w warunkach samozatrudnienia niż w przypadku stosunku pracy. Sąd Najwyższy 17 czerwca 2015 r. wydał uchwałę, która wiele zmieniła w kwestii sytuacji ubezpieczeniowej samozatrudnionych członków zarządu spółki kapitałowej. Z uchwały Sądu Najwyższego w składzie siedmiu sędziów<sup>37</sup> wynika, że „menedżerowie spółek kapitałowych podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu kontraktów menedżerskich (umowy o zarządzanie), a nie z tytułu samozatrudnienia”. W ocenie Sądu Najwyższego „tytułem do podlegania ubezpieczeniom społecznym przez członka zarządu spółki akcyjnej, który zawarł z tą spółką umowę o świadczenie usług w zakresie zarządzania w ramach prowadzonej przez siebie pozarolniczej działalności gospodarczej, jest umowa o świadczenie usług (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>38</sup>)”. Członkowie zarządu spółek kapitałowych nie świadczą więc w ocenie SN usług, tak jak przedsiębiorcy prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą, lecz jak osoby zatrudnione na podstawie umowy „zlecenia” – innej umowy o podobnym charakterze. Oznacza to, że jeśli spółka akcyjna podpisze umowę o świadczenie usług związanych z wykonywaniem funkcji zarządczych (umowa o zarządzanie) z członkiem zarządu, w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, to i tak – pomimo zbiegu tytułów ubezpieczenia – taki członek zarządu podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu z tytułu właśnie kontraktu menedżerskiego, a nie z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. Warto także dodać, że SN nadał uchwale moc zasady prawnej oraz zastrzegł, że przedstawiona w niej wykładnia wiąże od dnia podjęcia

---

<sup>37</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2015 r., III UZP 2/15, [www.sn.pl](http://www.sn.pl).

<sup>38</sup> Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. z 2015 r. poz. 121.

uchwały, czyli od 17 czerwca 2015 r. Uchwała SN w tym zakresie, stanowi moim zdaniem, istotne ograniczenie dla członka zarządu spółki kapitałowej pracującego na własny rachunek<sup>39</sup>.

Osoba fizyczna prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą ponosi także ryzyko podatkowe. To ryzyko wynika przede wszystkim z tego, że osoba wykonująca pracę na własny rachunek obciążona jest obciążeniami podatkowymi uregulowanymi w ustawie z dnia 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: u.p.d.f.)<sup>40</sup>. A zatem, przedsiębiorca wykonujący obowiązki służbowe w warunkach samozatrudnienia zobowiązany jest do odprowadzania podatku dochodowego z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Zgodnie z art. 5a pkt 6 u.p.d.f., pozarolnicza działalność gospodarcza definiowana jest jako zarobkowa działalność wytwórcza, budowlana, handlowa, usługowa polegająca na poszukiwaniu, rozpoznawaniu i wydobywaniu kopalin ze złóż, polegająca na wykorzystywaniu rzeczy oraz wartości niematerialnych i prawnych; prowadzona we własnym imieniu bez względu na jej rezultat, w sposób zorganizowany i ciągły, z której uzyskane przychody nie są zaliczane do innych przychodów niż przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej. Z kolei art. 5b u.p.d.f. wylicza warunki, które nie pozwalają zaliczyć ich do dochodów z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Tymi warunkami są czynności spełnione łącznie:

- 1) odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat tych czynności oraz ich wykonywanie, z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych, ponosi zlecający wykonanie tych czynności;
- 2) są one wykonywane pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonych przez zlecającego te czynności;
- 3) wykonujący te czynności nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością.

Zdaniem T. Duraja, kumulatywne wystąpienie tych trzech przesłanek spowoduje to, iż osoba fizyczna będąca przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej<sup>41</sup> nie będzie uzyskiwała przychodów z tytułu prowadzonej przez siebie działalności, a z tytułu działalności wykonywanej osobiście lub jako przychody

---

<sup>39</sup> R. Kubacki, *Tytuł do ubezpieczeń dla członka zarządu spółki kapitałowej*, „Monitor Prawa Pracy” nr 8/2015, s. 414.

<sup>40</sup> Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. z 2000 r., nr 14, poz. 176 z późn. zm.

<sup>41</sup> Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, Dz.U. 2004 nr 173 poz. 1807.

ze stosunku pracy. Taki stan rzeczy rodzi określone negatywne konsekwencje polegające na tym, iż wtedy przedsiębiorca osiągający dochody powyżej kwoty 85 528 zł (2015) nie będzie mógł rozliczać się korzystnym, bo 19% podatkiem liniowym dla przedsiębiorców. Zamiast tego, przedsiębiorca będzie musiał rozliczać tak, jak pracownik lub osoba wykonująca działalność osobiście, czyli według skali podatkowej (powyżej 85 528 zł – 32%).

W tym kontekście warto również wspomnieć o tym, że w przypadku wystąpienia powyższych przesłanek, podmiot zamawiający stanie się płatnikiem składek, co zobliguje go do odprowadzenia zaległych składek na poczet podatku dochodowego. Taki stan rzeczy spowoduje również obowiązek rozłożenia finansowania składek na ubezpieczenie społeczne na osobę fizyczną i podmiot zamawiający<sup>42</sup>.

Kwestia podatkowa członków zarządu spółek kapitałowych pracujących na własny rachunek wygląda nieco inaczej niż sytuacja „zwykłego” przedsiębiorcy. A. Wesołowska uważa, że pomimo, iż praca tych osób wykonywana jest w ramach prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej, przyjmuje się, że usługi zarządzania powinny być rozliczane jako przychód z działalności wykonywanej osobiście<sup>43</sup>. Niewątpliwie takie rozumienie pozbawia tych członków możliwości rozliczania się podatkiem liniowym dla przedsiębiorców.

Zgodnie z dotychczasową trwałą praktyką organów podatkowych oraz sądowych, samozatrudnieni nie byli uprawnieni do odliczania podatku VAT z tytułu zakupionych towarów i usług w sytuacji, gdy głównym przedmiotem działalności gospodarczej były czynności zarządzania przedsiębiorstwem, tj. czynności, które co do zasady są wykonywane w ramach umowy o zarządzanie. Potwierdzeniem powyższego stanowiska może być m.in. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego<sup>44</sup>, w którym sąd stwierdził, iż członek zarządu nie może być podatnikiem VAT, gdyż wykonywane przez niego usługi nie spełniają warunku samodzielności. W konsekwencji, organy podatkowe mogą bez przeszkód kwestionować faktury wystawione spółce za usługi świadczone przez menedżera, a co za tym idzie, prawo do odliczenia VAT. Niemniej jednak ostatnio organy podatkowe akceptują stanowisko, zgodnie z którym członek zarządu może być podatnikiem VAT, je-

---

<sup>42</sup> T. Duraj, *Perspektywa pracy...*, s. 42.

<sup>43</sup> A. Wesołowska, *Ograniczenia prawne samozatrudnienia*, „Prawo Przedsiębiorcy”, nr 43, 2006 r.

<sup>44</sup> Wyrok NSA z dnia 23 sierpnia 2012 r., sygn. I FSK 1645/11, <http://orzeczenia.nsa.gov.pl/doc/DFFADBAFB4> [dostęp 01.12.2015 r.].

żeli w pełni odpowiada za efekty wykonywanej przez siebie pracy wobec osób trzecich. Powyższe zdanie potwierdzają m.in. interpretację indywidualne Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie<sup>45</sup> oraz w Poznaniu<sup>46</sup>. Moim zdaniem, prawidłowe jest stwierdzenie, że na gruncie VAT działalność członka zarządu spółki kapitałowej nie jest samodzielna<sup>47</sup>. W tym kontekście warto wskazać, że czynności podejmowane przez członka zarządu są, co do zasady, czynnościami samej spółki, a członek zarządu nie prowadzi swojej działalności samodzielnie, na własne ryzyko, ale na rzecz i ryzyko spółki. Jednakże przed rozpoczęciem wykonywania takich czynności, wysoce zalecane byłoby zwrócenie się z wnioskiem o interpretację indywidualną<sup>48</sup>. W konsekwencji przedmiotowe interpretacje mają zasadnicze znaczenie jedynie dla tych samozatrudnionych, którzy dokonują zakupów opodatkowanych podatkiem VAT. Możliwość odliczenia VAT jest jedyną korzyścią jaką otrzymają samozatrudnieni członkowie zarządu spółki kapitałowej, w przypadku, gdy udowodnią, że działają na własne ryzyko i na swoją rzecz – co w praktyce może wywołać wiele trudności.

## Podsumowanie

Sytuacja prawna pracującego na własny rachunek członka zarządu spółki kapitałowej, w moim przekonaniu nie różni się zasadniczo od sytuacji prawnej członka zarządu wykonującego swoje obowiązki służbowe na podstawie umowy o świadczenie usług o zarządzanie. Moja ocena wynika przede wszystkim z tego, że członek zarządu spółki kapitałowej prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą nie rozlicza się jak przedsiębiorca w rozumieniu przepisów podatkowych, ale jak osoba wykonująca pracę osobiście, chyba, że można bez wątpliwości uznać, że odpowiada on za efekty wykonywanej przez siebie pracy wobec osób trzecich. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku ustalenia wysokości składek na ubezpieczenie społeczne. Uchwała SN z 17.06.2015 r. ujednoliciła dotychczasowe orzecznictwo w tej kwestii i oznacza to, że członkowie spółek kapitałowych, z którymi spółka zawarła umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem w ramach prowadzonej przez nich działalności gospodarczej, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o zarządzanie, a nie z tytułu prowadzonej przez nich działalności gospodarczej. R. Kubacki uważa, że co do wyższego oskładkowania

---

<sup>45</sup> Sygn. IPPP1/443-658/13-3/MP.

<sup>46</sup> Sygn. ILPP2/443-271/13-5/MR.

<sup>47</sup> Zob. wyrok NSA z 23.08.2012 r., I FSK 1645/11, MoP Nr 18/2012, s. 952.

<sup>48</sup> A. Bartosiewicz, R. Kubacki, *Komentarz VAT, Lex/el. 2015, komentarz do art. 15.*

członków zarządu spółek kapitałowych przeważał element słusznosciowy, ponieważ wykorzystywali oni zbyt ogólną i przestarzałą regulację systemu ubezpieczeń społecznych w ten sposób, że od relatywnie wysokich przychodów płacili niższe składki na ubezpieczenie społeczne<sup>49</sup>.

Członka zarządu spółki kapitałowej pracującego na własny rachunek nie obowiązują przepisy k.p, i w związku z tym nie przysługują mu żadne gwarancje ochronne, tak jak w przypadku zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Pozostaje natomiast pytanie, które z podstaw zatrudnienia są najkorzystniejsze zarówno dla członka zarządu spółki kapitałowej, jak i organizacji gospodarczej. W moim przekonaniu, najwłaściwszą podstawą zatrudnienia członka zarządu jest umowa cywilnoprawna jaką jest umowa o zarządzanie. Należy jednak pamiętać, że nie jest wymagany stosunek zatrudnienia członka zarządu, ponieważ sam stosunek organizacyjny (akt powołania) wystarcza do pełnienia funkcji członka zarządu spółki. Stosunek ten jest jednak mniej stabilny od stosunku zatrudnienia a także w mniejszym stopniu „wiąże” członka zarządu ze spółką kapitałową, co w praktyce może powodować wiele niedogodności w zakresie efektywnego zarządzania przedsiębiorstwem spółki.

---

<sup>49</sup> R. Kubacki, *Tytuł do ubezpieczeń...*, s. 417.